

## REUNIÓN DEL CONSEJO RECTOR Y MIEMBROS DE LOS GRUPOS DE TRABAJO DE BdC CON MAITE DARCELES (HOBEST). 20-08-2019

Nemesio Rasillo, tras saludar a los presentes y agradecer su asistencia, señaló que el proceso de reflexión tutelado por Hobest que estamos desarrollando es muy importante para la Cooperativa y que, en la medida en que las personas socias de BdC estén mejor informadas sobre la marcha del mismo, avanzaremos más en la construcción de un lenguaje común. Tras lo que cedió la palabra a Maite D. quien expuso que el GPyC impulsó la idea de convocar una reunión abierta a los grupos de trabajo y que Karmele T. se ofreció para exponer brevemente cómo fue surgiendo la necesidad de iniciar un proceso participativo profundo en BdC.

### A) INTERVENCIÓN DE KARMELE TORRONTEGUI

#### 1. *¿Por qué este encuentro?*

- Es importante que quien participa vea que el proceso de participación
- tiene sentido para él y sus intereses
- y que conozca el modo de lograr la participación.

#### 2. *¿Cómo surge la necesidad de contratar a una empresa consultora?*

El Grupo de Participación y Convivencia comienza a trabajar el objetivo: CONSTRUIR, ENTRE TODOS: AUTOGESTIÓN.

Teníamos que:

- Imaginar nuevos modos de relacionarnos y entender el proceso de construcción de BdC.
- Entender la responsabilidad de cada socio en el desarrollo del proyecto.
- Realizar talleres de reflexión sobre nuestros retos y nuestras relaciones.

Fue así como surgió la idea de hacer aquel *Ávila 2018* : para hablar de estas cosas.

#### 3. *Qué necesitábamos*

- Realizar un trabajo de participación
- Encontrarnos y hablar
- Surgen Ávila, Encuentros territoriales...

Constatamos que íbamos por buen camino, pero que nos faltaba metodología y herramientas para llevar adelante un proceso participativo profundo.

#### 4. *Qué es participación*

Un método de trabajo que nos posibilita:

- Establecer nuevas formas de relacionarnos.
- Crear redes de distribución de poderes.

#### 5. *Para qué participar*

- Para hacernos dueños de nuestro envejecimiento y así crecer en dignidad y optimismo vital.
- Para hacer que nos arropemos solidariamente en esta etapa de vejez. Cuanto más nos sintamos partícipes del colectivo, más conciencia.

La participación posibilita la creación de una conciencia colectiva que nos ayuda a trabajar desde la base, de forma real y efectiva, para avanzar en una convivencia equitativa y saludable.

Cuando creamos una red de comunicación nacen relaciones de solidaridad mutua.

**6. Maneras de participación:**

- **INFORMACIÓN:** de arriba abajo y de abajo arriba.
- **CONSULTAS:** de opinión, de satisfacción, reuniones, referéndums consultivos, consejos deliberantes...
- **CONCERTACIÓN:** estructuras permanentes de consulta que faciliten mecanismos de consenso.
- **CODECISIÓN:** adopción de decisiones vinculantes (compartir poderes), requiere alto grado de implicación (referéndums decisorios, consejos, presupuestos participativos...).
- **COGESTIÓN y COEVALUACIÓN**

No son maneras excluyentes sino complementarias. Pueden combinarse

**7. Por qué elegimos Hobest**

- Queríamos ser nosotros mismos, desde nuestras necesidades y nuestras maneras, quienes definiéramos la forma de organizar nuestra convivencia.
- Buscábamos una empresa que nos acompañase en este proceso. Buscábamos un FACILITADOR.
- Lo encontramos en Hobest

**8. Qué hace una facilitadora**

- Un trabajo participativo requiere que quien lo organiza realice un rol no directivo. Si esta persona encamina y conduce lo que hay que hacer, la participación sería pasiva, no activa.
- Para conseguir el papel protagonista y agente de los participantes, es imprescindible que el organizador adopte un rol de acompañante, siempre detrás, casi invisible.
- Pero siempre presente. Atento a lo que sucede, a lo que se propone, adaptándose a las características de los participantes.
- Ayuda en las encrucijadas, en posibles conflictos, reconduce las disrupciones antes de que desvíen el trabajo, con asertividad, y procurando a la vez que nadie se sienta mal.
- El facilitador da cauces para que nosotros construyamos.
- Tampoco le importa su propio lucimiento. Su lucimiento es que nosotros tengamos éxito.

**9. Qué función está realizando el Consejo Rector en este proceso**

- Seguimiento: Dos personas del C.R. (Karmele y Aurelio) están en contacto continuado con Maite Darceles. Contrastan, analizan y planifican los siguientes pasos de acuerdo a cómo se va desarrollando el proceso. Y dan cuentas al C.R.
- El Grupo de Seguimiento (7 personas) que se ha reunido en cada uno de los encuentros y esta misma mañana.
- El C.R. está aprendiendo y experimentando Google Drive, una herramienta de comunicación que permite compartir documentos en pequeños y grandes grupos y establecer debates online.

**10. Cómo nos afecta este aspecto a los grupos de trabajo**

- El aspecto de participación es algo transversal que afecta a todas las actuaciones de la Cooperativa, tanto en los grupos de trabajo como en el Consejo Rector.

- Imprescindible aplicarlo al funcionamiento interno de los grupos.
- Imprescindible tenerlo en cuenta en cualquier trabajo que se realice, decidiendo cómo y cuándo se comparte con todo el colectivo.

**B) MAITE DARCELES: ¿EN QUÉ MOMENTO DEL PROCESO ESTAMOS Y QUÉ VAMOS A HACER A PARTIR DE AHORA?**

Maite D. inició su exposición señalando que estamos en un proceso de reflexión estratégica y organizativa, lo que significa que, entre todos, vamos a definir qué estrategia vamos a seguir y de qué forma vamos a organizarnos en BdC durante los próximos años. De lo expuesto seguidamente, cabe destacar los siguientes enunciados:

- Vamos a reflexionar sobre las bases que compartís y sobre lo que os une para seguir avanzando.
- Sois personas diferentes, con motivaciones distintas, a quienes les faltan espacios para poner en común sueños con los que construir lo que como colectivo queréis alcanzar.
- A diferencia de otras consultoras que elaboran las estrategias ellas mismas y se las entregan a sus clientes para que las pongan en marcha, Hobest pretende que las personas afectadas participen en el establecimiento de la estrategia, que la estrategia se haga de forma participativa.
- Mi primera propuesta fue crear un Grupo Motor reducido, de 30 o 40 personas representativas de la diversidad del colectivo, pero se entendió que era mejor que lo integraran todos los socios que cumplieran unos requisitos. Y es así como el Grupo Motor cuenta con 72 personas.
- Cuando descubramos qué queremos construir en ese futuro común y cuáles van a ser los ejes prioritarios, el siguiente paso será dotarnos de las formas de funcionamiento y organización que nos permitirán alcanzar esos ejes estratégicos.
- Lo hecho hasta ahora ha sido el diagnóstico de BdC. Para facilitar la participación, se decidió desdoblar esta parte en tres encuentros, acercando el proceso de reflexión al lugar de residencia de las personas socias y promoviendo su presencia activa en este Momento 1, aun cuando no todas participarán en el GRUPO MOTOR.
- Pero llegado a un determinado punto, es frecuente que surja un problema: la gente se siente confundida, no entiende qué está pasando, qué estamos haciendo, se pide más concreción sobre lo que vamos a hacer, etcétera. Y mi respuesta no puede ser demasiado aclaratoria. Porque no están prefijados los contenidos a impartir. Porque yo, como persona externa, no voy a proponer un plan para que la organización lo ejecute. Porque este es un proceso vivo, que se autoconstruye colectivamente. Por eso es único y específico de BdC.

- Orientaremos el propio proceso participativo de reflexión para que desemboque en una gestión participativa posterior.
- En Ávila trabajaremos la idea de futuro, cómo queremos vivir, y hablaremos de todo lo que nos preocupa: relaciones, convivencia, formas de organizarnos.
- Estableceremos una serie de ejes, vectores de desarrollo. Partiendo de la situación actual, tenemos que decidir cómo pasamos de donde estamos a donde queremos estar.
- Una vez establecidas las bases, las esencias de BdC y nuestras prioridades, el siguiente paso será cómo nos vamos a organizar.
- No valdrá quejarnos sin aportar soluciones y sin ponernos en la piel de quien toma las decisiones. Tendremos que implicarnos todos, sumar la energía de todos, en busca del bien para todos.
- En el proceso revisaremos el funcionamiento y contenido -organización de los grupos de trabajo, y del funcionamiento general de toda la cooperativa-para definir y construir entre todos la manera de trabajar que nos es propia.
- Y, finalmente, cuando tengamos un esbozo de diseño de formas de organización, plantearemos por dónde empezamos, qué es lo primero que ponemos en marcha.

A continuación, se abrió una conversación abierta entre los presentes y Maite D. de la que fueron surgiendo aclaraciones y comentarios que se recogen a continuación:

- Los Grupos de trabajo en Ávila serán diversos y representativos pero integrados por las mismas personas en todas las sesiones, porque el hecho de que los integrantes se conozcan permite que trabajen mejor. Maite planteará preguntas abiertas para guiar los debates. Las preguntas se ajustarán a las características y objetivos de BdC
- El *diagnóstico* no cerrará puertas. No nos ceñiremos a lo que ha salido en él. Son procesos recursivos. Saldrán, probablemente, ideas nuevas y nos centraremos en ellas, si procede. Los asistentes suelen preferir hablar de cosas nuevas. No es necesario seguir hablando del diagnóstico.
- Empezaremos describiendo cómo queremos que sea la vida en BdC, lo que nos servirá de guía que nos dirija a encontrar la manera de alcanzar ese futuro que deseamos.
- Si BdC avanza hacia un modelo de gestión en el que la gente participe de forma más activa que ahora, habremos logrado algo muy importante.
- “Lo que queremos hacer debe hacerse”. Para ello, cuantas más personas participen mejor.
- El peso que soporta el C.R. es muy grande. Casi todo recae sobre él. Aprovechando las capacidades de más personas avanzaremos más rápido.

El gran objetivo es encontrar la manera de aprovechar la energía sumada de las personas implicadas. Si logramos un modelo ordenado y coordinado ganaremos como colectivo.

- La transformación organizacional produce cambios en la forma de trabajar, en la gestión, en la toma de decisiones. Por ejemplo, la persona que dirige, en lugar de concentrar la información y mandar a los demás lo que han de hacer, en un modelo “transformado” pasa a tener un rol diferente: su función pasa a ser la de generar los contextos y dar juego a otras personas para que trabajen con autonomía, y, de alguna manera, ensamblar todo.
- Gestionar un modelo participativo supone un elevado grado de esfuerzo. Pero cuando la energía de las personas se convierte en resultados tangibles, en cosas que hacemos entre todos, no hay duda de que merece la pena y es el camino a seguir. Además, hay una cuestión de fondo: la persona es más persona, desarrolla más sus vertientes intrínsecamente humanas, en contextos de participación.
- Para avanzar en modelos participativos se tienen que producir dos tipos de movimientos: las personas han de querer participar y desarrollar formas de participación, y el modelo de gestión tiene que favorecerlo. Es decir, que si los socios de BdC lo quieren y el C.R. lo promueve y apoya, se consigue.

No hubo tiempo para más y el Presidente cerró el acto agradeciendo a los presentes su interés y participación.